

Reforma administrativa: servidores públicos sob ataque

Professora
**Luciene
Cavalcante**
Deputada Federal

Professor
**CARLOS
GIANNAZI**
o deputado da educação

vereador
GIANNAZI



“Modernizar” para reduzir direitos

Professora
Luciene Cavalcante
Deputada Federal

PROFESSOR
CARLOS GIANNAZI
deputado da educação

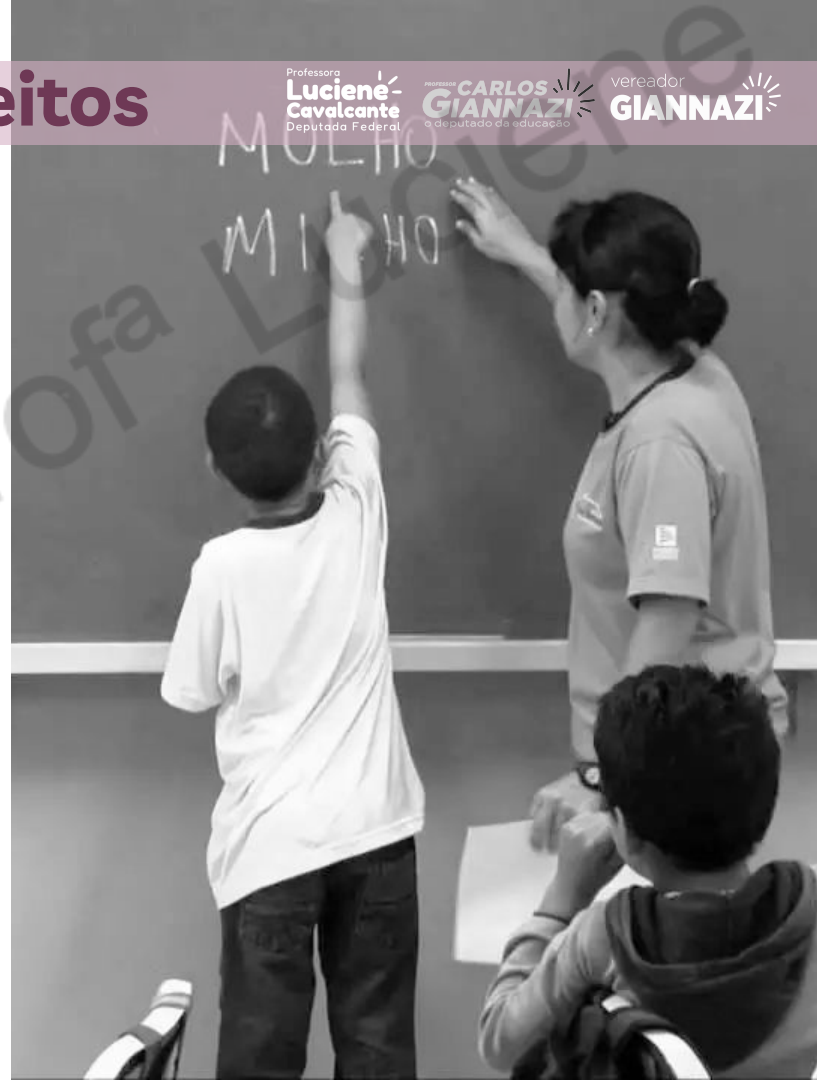
vereador
GIANNAZI

A Reforma Administrativa **se apresenta como modernização e combate a privilégios**, mas, como demonstraremos, **encobre um programa permanente de contenção de gastos em cima dos direitos dos servidores públicos.**

Sob o discurso de eficiência e meritocracia, ela **achata carreiras, estreita concursos e fragiliza a estabilidade**, deslocando para dentro do Estado a **lógica empresarial do mercado** — metas, bônus e gestão por resultados financeiros com avaliações subjetivas que promoverão ainda mais perseguições.

O objetivo não é modernizar o serviço público, e sim **disciplinar o gasto com pessoal e recentralizar poder decisório**, reduzindo a autonomia e a valorização das carreiras.

Por trás da promessa de eficiência, há o mesmo projeto fiscal de sempre: **gastar menos com quem garante direitos e chamar isso de modernização.**



A reforma reúne **70 propostas**
distribuídas em **4 eixos**:

**Estratégia e
Gestão do Estado**

**Transformação
Digital e
Simplificação**

**Profissionalização e
Gestão de Pessoas**

**Extinção de
“Privilégios” e
Avaliação de
Desempenho**

Professora
**Luciene
Cavalcante**
Deputada Federal

PROFESSOR **CARLOS
GIANNAZI**
o deputado da educação

vereador
GIANNAZI



Processo sem diálogo e diagnóstico sem base empírica

A Reforma Administrativa foi conduzida **sem diálogo efetivo** com sindicatos e categorias do serviço público. Houve apenas “escutas” formais e audiências concentradas em poucas semanas — **sem apresentação do texto, sem participação vinculante e sem transparência sobre os impactos por carreira, ente e função**. Para um redesenho do **Regime Jurídico Único** e da **estrutura de carreiras**, isso constitui um **vício de origem**: decisões estruturais tomadas **sem pactuação social e sem dados públicos** que justifiquem as medidas.

Contraditoriamente, a reforma que exige **planejamento detalhado e estudos técnicos minuciosos** para criação de cargos, despesas ou novos concursos, **não aplica o mesmo rigor ao próprio diagnóstico** do setor público que pretende reformar. No eixo da **profissionalização**, o relatório fala em “ineficiências” e “fragmentação de carreiras”, mas **não apresenta dados concretos** sobre o tamanho, o perfil ou a distribuição da força de trabalho — **não dimensiona o serviço público, não identifica causas estruturais** nem comprova que os problemas apontados são reais ou generalizados. Assim, o texto parte de **premissas abstratas**, sem demonstrar **nem o problema, nem a eficácia das soluções propostas**. É uma reforma construída **sem base empírica sólida**, sustentada mais por **pressupostos fiscais e ideológicos** do que por evidências sobre o funcionamento do Estado brasileiro.



“Estado-empresa”: modelo gerencial travestido de modernização

A Reforma incorpora, por desenho, a **lógica empresarial de gestão**: metas anuais, acordos de resultados e **bônus variáveis** substituem a política salarial permanente. O Relatório do GT afirma que essas são “boas práticas do setor privado”, agora aplicadas ao serviço público — com gratificações de até **quatro remunerações anuais** para “cargos estratégicos”, **sem impacto previdenciário**.

Na prática, isso **volatiliza a renda, aprofundando desigualdades internas e rompendo a isonomia**.

Exemplo: duas equipes com a mesma função recebem

valores distintos porque as metas setoriais foram calibradas de forma desigual — a “eficiência” depende do gestor e do índice escolhido, não da qualidade real do serviço.

O resultado é um **Estado condicionado a metas de curto prazo, com remuneração instável e subordinação das políticas públicas à lógica de produtividade empresarial**.

“Spending review”: o cidadão depois do corte

O eixo de “revisão de gastos” parte de uma leitura **macro-fiscal**, centrada em déficits, juros e despesa de pessoal, e não em indicadores de acesso ou qualidade dos serviços públicos. O orçamento passa a ser condicionado a metas de custo-benefício e produtividade, **sem medir impacto social real**.

Em vez de perguntar “*quem está sendo atendido e com que qualidade?*”, a reforma pergunta “*quanto custa por unidade entregue?*”. O foco desloca-se do direito para a eficiência fiscal.

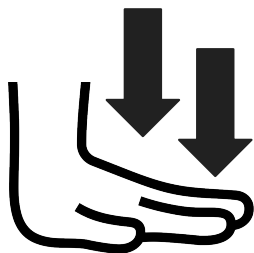
Exemplo: uma unidade básica de saúde com meta de “consultas por hora” pode elevar o número de atendimentos, mas reduzir o tempo de escuta e acompanhamento — aumentando a reincidência e piorando a adesão terapêutica.

O ganho é **financeiro, não assistencial**. O cidadão aparece apenas depois do corte, como variável de ajuste, não como finalidade do Estado.



Arcabouço fiscal:

teto para servidores do legislativo e do judiciário



2,5%



A reforma cria **um teto específico para despesas de pessoal**: a partir de **2027**, a folha **só pode crescer até 2,5% ao ano se a receita variar acima da inflação**, do contrário, o limite será a inflação. É um arcabouço fiscal permanente, aplicado aos Poderes Legislativo e Judiciário de Estados e Municípios, que engessa realidades distintas e reduz a autonomia orçamentária.

O teto **restringe investimento em pessoal e bloqueia** recursos para **reajustes, novas vagas e reposições** quando o montante legal é alcançado.

“Planejar” para impedir concursos

A abertura de concursos passa a depender de uma série de barreiras burocráticas:

- (i) estudo técnico com dados dos últimos 10 anos e projeção para os próximos 10 anos;
- (ii) comprovação de realocação e digitalização de processos;
- (iii) análise prévia de execução indireta — ou seja, verificar se é possível terceirizar antes de repor o quadro efetivo.

O próprio exemplo oficial do relatório admite a lógica de contenção: *após um diagnóstico, um órgão poderia repor apenas 1/3 das vacâncias com base em “ganhos de eficiência”.*

Exemplo prático: uma secretaria de saúde perde 300 profissionais, mas o “planejamento” autoriza contratar apenas 100, sob a justificativa de que a “digitalização” reduziria a demanda. O resultado é queda na cobertura vacinal, sobrecarga de equipes e precarização do atendimento.

Sob o discurso de gestão racional, o planejamento se converte em instrumento de bloqueio de concursos e redução permanente do serviço público.

Tabela Única: padronização por baixo



A reforma propõe que **cada ente da Federação adote uma única tabela remuneratória** para **todas as carreiras e poderes**, com **salário inicial vinculado ao mínimo e final limitado ao limite remuneratório aplicável ao ente da Federação**. O discurso oficial é de “transparência” e “padronização”, mas o efeito real é **nivelar por baixo, eliminar diferenças legítimas** (como titulação e dedicação exclusiva) e **reduzir a margem de negociação**.

Na prática, essa uniformização **achata salários, cristaliza perdas históricas e prejudica carreiras já defasadas**, especialmente nas áreas da **educação e da saúde**, onde a valorização depende justamente do reconhecimento das especificidades profissionais.

A proposta de **reduzir o número de carreiras e ampliar a mobilidade entre órgãos** é apresentada como “agilidade administrativa”, mas na prática **dissolve a especialização técnica e substitui concursos específicos por remanejamentos internos**.

O resultado é **perda de qualidade técnica, instabilidade nas equipes e erosão da expertise pública** — o Estado passa a operar com **mão de obra genérica e descontinuada**, típica da lógica empresarial de “flexibilização de postos”.

O servidor deixa de ter uma identidade funcional clara e passa a ser deslocado conforme “**necessidades de gestão**”



O “servidor faz-tudo”

Metas: de instrumento de gestão a mecanismo de punição

A reforma **torna obrigatória a pactuação anual de metas**: primeiro no **Acordo de Resultados** do órgão, depois **desdobradas por equipes e individuais**, com indicadores “de eficiência, eficácia, efetividade, qualidade, produtividade e economicidade”, monitoramento trimestral e alinhamento ao planejamento e às leis orçamentárias. Ou seja, **metas passam a reger o ciclo de gestão** e a avaliação periódica do servidor.

Na prática, o desenho abre **risco de metas irreais e captura gerencial**: como o texto é **genérico** e centraliza a definição dos indicadores, **áreas com resultados intangíveis** tendem a ser **punidas por métricas de “produtividade”**. A própria análise crítica alerta para **punições indevidas e distorção de finalidades públicas** quando a avaliação se reduz a indicadores de produtividade.

Exemplos: escola em território vulnerável cobrada por IDEB/aprovação sem infraestrutura; unidade básica avaliada por volume, não por adesão terapêutica.



Pacto federativo sob ataque

Professora
Luciene Cavalcante
Deputada Federal

Professor
CARLOS GIANNAZI
o deputado da educação

vereador
GIANNAZI

A reforma **impõe um molde único sobre realidades distintas**. Ao limitar o número de secretarias municipais, padronizar o planejamento e centralizar a avaliação de políticas (SINAP) e as diretrizes remuneratórias (COPAR), a União **reassume competências locais**, apaga **regionalismos** e submete estados e municípios a uma **cartilha nacional**.

Isso **afronta o pacto federativo** — cuja forma é **cláusula pétrea** (art. 60, §4º, I) — e **desfigura a autonomia** para organizar serviços conforme **capacidades, prioridades e desigualdades** de cada território. O resultado é **engessamento institucional**: soluções uniformes para problemas desiguais, menos espaço para inovação local e mais dependência de decisões centralizadas.



Possíveis efeitos nos serviços essenciais

As metas que servirão para **avaliar o servidor no estágio probatório, garantir progressão na carreira ou conceder bônus** são descritas de forma genérica no texto da reforma — abrindo espaço para que sejam **fixadas acima das condições reais de trabalho**. Alguns exemplos das possíveis consequências:

Educação: metas irreais (aprovação/IDEB) podem **penalizar escolas de territórios vulneráveis e servir para punir gestores**, como no caso em que a gestão **Ricardo Nunes** afastou diretores por “baixo desempenho”, ignorando desigualdades estruturais. O resultado é **clima de medo, rotatividade e piora da gestão democrática**.

Saúde: metas de “produtividade” **estimulam consultas rápidas** e punem equipes de atenção básica em regiões com alta demanda social. Cresce o número de **temporários**, enfraquecendo vínculos com o território, e o **adicional de risco** fica mais difícil de obter, **desvalorizando o trabalho em áreas críticas**.

Bônus e metas no lugar de salário



O chamado “**bônus de resultado**” substitui o reajuste estrutural por **gratificações variáveis**, sem correção inflacionária, **não incorporáveis à aposentadoria** e concentradas em “**cargos estratégicos**”.

Combinado à **carreira alongada** e à **tabela única**, esse modelo transforma a remuneração em um **mosaico gerencial e instável**, típico da lógica empresarial.

O resultado é **imprevisibilidade**: um servidor pode cumprir metas em 2026 (recebe bônus), não atingir em 2027 (perde parte da renda) e voltar a cumprir em 2028 — **instabilidade que inviabiliza planejamento familiar, crédito e segurança financeira**.

Sob o discurso de meritocracia, o bônus **substitui política salarial por incerteza**, trocando estabilidade por pressão permanente e avaliações subjetivas da chefia imediata.

Progressão lenta, remuneração achatada

A PEC impõe ao menos 20 níveis de progressão e limita o salário inicial à metade do valor final. Isso significa que o servidor levará no mínimo duas décadas para alcançar o topo da carreira, com salário de entrada mais baixo e trajetória salarial mais lenta.

Em vez de valorizar tempo de serviço, titulação ou experiência acumulada, o modelo uniformiza a progressão com base em degraus fixos, o que desestimula a permanência

Mínimo 20 anos

TETO

Sob o argumento de que carreiras longas manteriam os servidores motivados, o que se propõe, na verdade, é um mecanismo de achatamento salarial





Estabilidade sob ataque: avaliação como controle

A **avaliação periódica** passa a ser **condição para progredir e permanecer no cargo**, abrindo **base legal para demissão por desempenho** (art. 41, §1º). Com critérios genéricos e metas definidas de cima para baixo, a avaliação deixa de ser instrumento formativo e vira **mecanismo de disciplina gerencial**.

Exemplo: uma professora recusa material didático inadequado ao projeto pedagógico. É avaliada como “não aderente às metas” e acumula **dois ciclos negativos** — cenário que pode **sustentar a perda do cargo**, não por falta de capacidade técnica, mas por **não conformidade** a diretrizes administrativas.

Efeito sistêmico: a estabilidade, que protege o **exercício técnico imparcial** contra pressão política, é esvaziada. O resultado é **autocensura, conformismo e enfraquecimento da autonomia** nas funções de Estado.



Fim de direitos “por tempo” e novas barreiras

A PEC **extingue quinquênios/anuênios, licença-prêmio/assiduidade e a progressão exclusivamente por tempo; restringe conversão em pecúnia.**

Essas garantias eram **conquistas históricas de reconhecimento e motivação não apenas pecuniária** — funcionavam como **incentivos de permanência, previsibilidade de trajetória e valorização da experiência**, sobretudo em **carreiras com pouca evolução salarial** (como docência, saúde e apoio).

Ao suprimi-las, a proposta **desmonta mecanismos de retenção, desorganiza o planejamento de vida e reduz a atratividade** do serviço público justamente onde mais se precisa de estabilidade de equip



“Digitalizar” no discurso, 80% presencial na prática

A reforma eleva a **digitalização** a princípio da administração pública — e, **contraditoriamente**, **impõe um teto padronizado de apenas 20% de teletrabalho**. Não há evidência pública que justifique **essa porcentagem** nem por que **um único padrão** seria adequado a **todas** as atividades do Estado (da TI à fiscalização em campo). O resultado é **descompasso com o futuro do trabalho** e com a própria lógica de governo digital.

Além disso, o modelo **transfere custos** (internet, energia, mobiliário, ergonomia) ao servidor e **restringe residência**, desincentivando **inclusão** e **acessibilidade** — exatamente o oposto do que a digitalização deveria promover.

Professora
Luciene Cavalcante
Deputada Federal

PROFESSOR **CARLOS GIANNAZI**
o deputado da educação

vereador
GIANNAZI



Insalubridade e periculosidade: corte travestido de “técnico”

A reforma **revoga a concessão por carreira** e exige **perícia individual** com prova de **habitualidade e permanência**. Em vez de proteger quem se expõe, cria um **labirinto burocrático** que **eleva a negativa** de adicionais justamente nas frentes mais críticas.

Exemplo: um policial empregado em **operações intermitentes** ou um agente de endemias que **alterna campo e gabinete** podem **perder o adicional** por “falta de permanência”, embora o **risco real** permaneça.

Efeito prático: aumento de **subnotificação de risco, desigualdade** entre unidades (perícias e critérios variam), **judicialização e desestímulo** às funções essenciais de **saúde, segurança e vigilância**. O que se chama de “racionalização” é, na prática, **um filtro para cortar direitos de quem mais se arrisca**

Precarização em duas vias: temporários e terceirização



A reforma **não fortalece o quadro efetivo** — ela **normaliza temporários** e **prioriza terceirização**, por mecanismos distintos.

Temporários (tempo determinado): cria vínculo nacional padronizado, com **direitos mínimos** (ex: férias, licença-maternidade) e **quarentena de 24 meses para recontratar** (PL Marco legal, art. 50, III). Ficam no **RGPS**, **fora** do regime estatutário/CLT do ente. **Produtividade** influencia **prorrogação** e **rescisão**. **Efeito:** uso recorrente por **anos**, sem estabilidade nem isonomia real com o efetivo.

Terceirização (execução indireta): antes de repor por concurso, o órgão deve **avaliar terceirizar** a atividade. Abre-se espaço para **contratos com empresas**, gestão por **SLA/indicadores**, **alta rotatividade** e **descontinuidade**, sem ingresso no quadro público.

Modernização seletiva: civis sob corte, militares fora

A reforma promete “acabar com privilégios”, mas **poupa as Forças Armadas** das mudanças centrais (tabela única, 20 níveis, metas e avaliação punitiva). Enquanto o funcionalismo civil enfrenta **achatamento e restrições**, o **gasto militar segue concentrado em pessoal e regras de pensão com benefícios herdados**.

Peso do pessoal na Defesa: em **2024**, **78%** de todo o orçamento militar foi para **ativos, inativos e pensões (R\$ 77,4 bi)**, proporção **mais que o triplo** dos EUA.

Pensões de filhas de militares: regra **legada** permite filhas receberem pensão vitalícia (mantida a quem aderiu à MP

2.215/2001 com adicional de **1,5%**). Em **2020**, **60% do total gasto com pensões militares foi para filhas**; em 2024, debateu-se o **fim** desse benefício diante de seu peso nas contas.

Complexidade e risco de irregularidades: o TCU aponta que as regras de **acumulação de pensões militares** são complexas e **propensas a pagamentos indevidos**, exigindo fiscalização específica.



A farsa do “combate aos privilégios”



A reforma se apresenta como um ataque aos “privilégios” do funcionalismo, mas essa narrativa é **enganosa e seletiva**. A **própria justificativa oficial da reforma** reconhece que **o Brasil não tem despesa excessiva com servidores públicos** e que **apenas 0,06% recebem acima do teto constitucional**.

Mesmo assim, **1 em cada 4 brasileiros** acredita que “todos ou a maioria” dos servidores ganham **supersalários** — percepção alimentada por um **discurso político distorcido**, que confunde a elite do funcionalismo com a **base que sustenta os serviços essenciais**.

Na realidade, **metade dos servidores ganha até R\$ 3.300**, valor distante dos salários frequentemente associados ao setor público.

Ainda assim, **o cerne da reforma atinge justamente essa maioria, achatando salários, eliminando direitos históricos e reduzindo estabilidade**. O discurso do privilégio, portanto, **não combate desigualdades** — as amplia, servindo de **cortina de fumaça** para o verdadeiro objetivo: **enxugar o Estado e precarizar o serviço público**.

O espelho torto: culpar o servidor, não o sistema

A reforma **transforma o indivíduo no problema**: amarra progressão e permanência às **avaliações pessoais** e metas genericamente definidas, como se o desempenho do servidor **explicasse sozinho** a qualidade do serviço. **Não explica**. O que derruba resultado é a **estrutura**: escola sem equipamento e equipe completa; unidade de saúde sem insumos; delegacia sem viatura e colete; sistemas instáveis; metas **irreais** para contextos desiguais.

Efeito prático: a avaliação individual vira **instrumento de punição** (assédio por metas, rotatividade, autocensura) e **esconde** os verdadeiros gargalos:

Financiamento insuficiente



Quadro reduzido



Infraestrutura precária



O resultado é um **círculo vicioso de desmonte**: em vez de fortalecer o serviço público, a reforma cria condições para o **aumento do assédio e das perseguições, o adoecimento dos servidores, a queda na qualidade do atendimento e a abertura de espaço para terceirizações e privatizações**.

A culpa se concentra no servidor, enquanto o verdadeiro problema — a falta de estrutura, planejamento e valorização — permanece no sistema.

Linha de desmontagem: passo a passo da contenção

Professora
Luciene Cavalcante
Deputada Federal

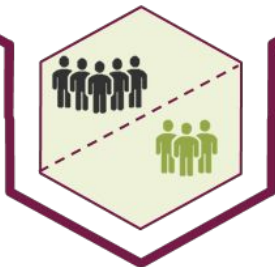
PROFESSOR
CARLOS GIANNAZI
o deputado da educação

vereador
GIANNAZI

Corte de gastos



o ponto de partida é fiscal: o foco está em **cortar despesas de pessoal**, não em melhorar o serviço



Planejamento restritivo

novos concursos só após longos estudos e avaliação: **trava a reposição de servidores**

Verticalização das carreiras



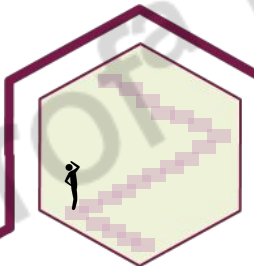
“mover gente” em vez de contratar: diluição de especializações e sobrecarga interna



Tabela única por ente

padronização que **uniformiza por baixo e engessa negociações**.

Progressão lenta, remuneração achatada



com 20 níveis e ingresso limitado a 50% do topo, a carreira arrasta a progressão, **achata a base e afasta talentos**



Bônus e metas

gratificações voláteis **substituem reajustes estáveis**

Avaliação punitiva



desempenho como pretexto para **demissões e controle político**

Resultado: um Estado menor, mais frágil e menos capaz de garantir direitos, com servidores desvalorizados e serviços públicos precarizados.

o manual de encolhimento do Estado



EUA (Trump). Em 20/01, a Casa Branca **reinstalou o “Schedule F”**, reclassificando funções “influenciadoras de política” como **demissíveis ad nutum**; em paralelo, houve **congelamento de contratações** e orientação para reduzir quadro, empurrando órgãos a temporários/terceirização. Entre **set/2024 e mar/2025**, o **Executivo civil perdeu ~23,7 mil posições**



Argentina (Milei). Em pouco mais de um ano, o governo promoveu **demissões em massa no setor público**: foram **~48 mil desligamentos até maio/2025**, somando demissões e não renovação de contratos. O movimento veio acompanhado de **reestruturações aceleradas**, expansão de **terceirização/contratos precários** e congelamento de reposições.



Europa Central- Polônia (2016): lei de 30/12/2015 acabou com o concurso aberto para cargos superiores, permitindo nomeação e dispensa a qualquer tempo — seguiu-se substituição em massa no alto escalão (cerca de ~3% do corpo administrativo). **Hungria (pós-2010):** reformas centralizaram estruturas e ampliaram a discricionariedade sobre carreiras superiores; Em paralelo, o **Programa de Trabalho Público** contratou **temporariamente** desempregados de longa duração via prefeituras (tarefas simples, **salário baixo, contratos curtos**, muitas vezes **condição para manter benefícios**). Isso é, substituição do emprego público por vínculos precários.



não é reforma É DEMOLIÇÃO

vereador
GIANNAZI

Professora
Luciene
Cavalcante
Deputada Federal

PROFESSOR
CARLOS
GIANNAZI
o deputado da educação